

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С КАДРОВЫМИ ПОТЕНЦИАЛАМИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

*Груненко Юлиа Сергеевна
Студентка II курса магистратуры
РГУ имени Есенина
Факультет Государственного и муниципального
управления*

Обоснование стратегии развития персонала для бюджетных организаций является экономическим процессом, зажатом в жесткие рамки контроля и планирования.[1,4] Государственные требования к организации труда сотрудников бюджетных учреждений во многом схожи с требованиями, предъявляемыми в реальном секторе экономике.

Суждение о развитии кадрового потенциала бюджетного учреждения является как приоритетом государственного управления, так и частной задачей отдельно взятого руководителя. Таким образом, построение эффективной стратегии управления кадрами бюджетного учреждения является многокритериальной задачей, в решении которой заинтересованы более чем одна сторона хозяйственных отношений.

Создание универсальной стратегии развития персонала для множества предприятий, объединенных в группу по выделенному признаку сравнения, могло бы упростить систему планирования направлений развития такого рода экономических субъектов.[2]

Группировки государственных учреждений происходят по отраслевому признаку и по признаку выполнения ими функций для реализации задач и намерений исполнительной власти.

Дошкольные образовательные учреждения формируют самостоятельную группу, имеющую свои особенности для реализации кадровой политики, а значит формируют особые условия для разработки и реализации стратегии развития персонала.

Как и в любом другом государственном учреждении в общении с гражданами должны быть задействованы коммуникабельные специалисты. Эта особенность касается каждой группы государственных учреждений. Будь –то

Многофункциональный центр или налоговое ведомство, детский сад или изолятор, на уровне контакта с гражданами должны находиться специалисты способные не только исполнять свой круг обязанностей, но и встречать с готовностью психологические и физические возмущения общественного мнения вокруг оказываемой государством услуги.

Критика подачи государственных услуг образования, лечения, документооборота в своем континууме бесконечна[3], однако постоянная работа над качеством оказываемых услуг обеспечивает сужение круга негативных суждений в адрес выделенного государственного учреждения.

Таким образом, для дошкольного образовательного учреждения особые место и роль в развитии кадрового потенциала приобретает формирование системы менеджмента качества образовательных услуг и образовательного процесса в учреждении.

Добиться явных успехов в этой области возможно лишь с многолетним опытом, который отразится в успехах выпускников. Удовлетворенность же родителей отдельными успехами своих детей на фоне титанической работы над методическими разработками и скрупулезным исполнением инструкций вышестоящих органов, зачастую снижает работоспособность как специалистов так и руководителей на всех ступенях управления образовательным процессом.

При этом внутриорганизационное поведение, продиктованное теми же рамками характерных особенностей, устойчиво формирует в стратегии развития дошкольного образовательного учреждения этапы контроля за деятельностью специалистов и руководителей.

Обобщая проведенное исследование следует отметить факт того, что современные государственные учреждения встали на путь инновационного развития. Но в соответствии с особенностями государственного управления во главу угла всех подразделений выходит менеджмент качества, а само учреждение в своей стратегии развития персонала все чаще выделяет процедурам аттестации, нормировании и контроля самостоятельные значимые место и роль в каждом направлении своего развития.

Список литературы:

1. Мотышина, М.С. Особенности классификаций инноваций вузов/[М.С. Мотышина, О.Г. Шарипа](#)//[Правовое поле современной экономики](#). -2012. -№10. -С. 7-11.
2. Фейгин Г.Ф., Шлафман А.И., Большаков А.С. Стратегический менеджмент в условиях глобализации: монография/[Г.Ф. Фейгин, А.И. Шлафман, А.С. Большаков](#). -СПб.: Изд-во Политехнического ун-та, 2011. -218 с.
3. [Шлафман А.И., Бачин Д.А.](#) Методы обучения действием и коучинга в развитии персонала//[Мир экономики и права](#). 2014. № 1-2. С. 40-45.
4. [Шлафман А.И.](#) Экономико-организационные требования к государственному регулированию предпринимательской деятельности//[Мир экономики и права](#). 2011. № 11. С.